ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

chèque emploi service

Question écrite n° 45924

Texte de la question

M. Dominique Paillé attire l'attention de M. le ministre délégué aux relations du travail sur la situation des chèques « emploi-service ». Ce système est une réussite pour combattre le travail non déclaré. Cependant, il apparaît qu'il est beaucoup plus favorable aux employeurs qu'aux salariés. Il semble, en effet, que le travailleur n'ait pas de couverture sociale suffisante, notamment en cas d'empêchement médical ; si l'employé ne justifie pas d'un licenciement de l'ensemble de ses employeurs, parfois extrêmement nombreux, il est considéré comme démissionnaire et ne peut donc percevoir ses droits ASSEDIC. Il lui demande donc si des mesures sont envisageables pour remédier à cette situation pouvant amener la précarité. - Question transmise à Mme la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité.

Texte de la réponse

La convention collective nationale des salariés du particulier employeur qui s'applique en cas d'utilisation du chèque emploi service, remplacé depuis le 1er janvier 2006 par le chèque emploi service universel (CESU), prévoit certaines dispositions relatives à la couverture maladie du salarié et à l'allocation de ses droits sociaux en fin de mission. L'article 19 de la convention collective relatif à la couverture maladie indique que les salariés justifiant de six mois d'ancienneté chez le même employeur, quel que soit le nombre d'heures de travail effectué bénéficient en cas d'absence pour maladie ou accident d'une indemnité d'incapacité complémentaire à celle de la sécurité sociale. Ces garanties, mutualisées sur l'ensemble de la profession et applicables à tous les salariés, sont financées par un fonds de prévoyance auquel cotisent employeurs et salariés. La gestion de cette obligation par un organisme extérieur et sa mutualisation apportent aux salariés une véritable sécurité. Par ailleurs, l'article 14 de cette même convention collective précise que dès lors que prennent fin les fonctions du salarié chez son employeur, celui-ci doit lui délivrer un certificat qui contient la date d'entrée du salarié et celle de sa sortie, la nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ils ont été tenus. Une attestation destinée à l'ASSEDIC doit être jointe au certificat afin que le salarié puisse faire valoir ses droits sociaux. Ces dispositions prévues par la convention collective doivent faire l'objet d'une plus large information en direction des particuliers employeurs, des salariés et des organismes institutionnels : l'information du public constitue une des missions principales de l'agence nationale de services à la personne qui vient de lancer très récemment une campagne de communication relative à l'utilisation du CESU.

Données clés

Auteur : M. Dominique Paillé
Circonscription : Deux-Sèvres (4e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 45924
Rubrique : Emploi
Ministère interrogé : relations du travail

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/12/questions/QANR5L12QE45924

Ministère attributaire : cohésion sociale et parité

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 17 août 2004, page 6377
Réponse publiée le : 2 mai 2006, page 4669